



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas
públicas de Carmen de la Legua, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Rivas Lujerio, Stefanny Adelina (ORCID: 0000-0001-6525-515X)

ASESORES:

Mg. Manrique Tapia, César Raúl (ORCID: 0000-0002-6096-1482)

Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel (ORCID: 0000-0001-5839-467X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA-PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios por darme día a día la fuerza y valor que se requiere para culminarlo exitosamente.

A mis padres, porque a su manera, siempre confiaron en mí, supieron entender y apoyarme en el logro de cada pequeño objetivo, hasta la meta final.

A Juan Manuel, porque estuviste en los momentos donde todos creían que yo era fuerte, pero no y me diste soporte, devolviéndome la calma.

A mi hermano y hermanita, como evidencia, de que por muy difícil que parezca algún objetivo trazado, con mucho esfuerzo, dedicación y las personas exactas; se puede lograr.

Agradecimiento

A mis padres por su apoyo incondicional; moral y económico.

A mis hermanos porque sacrifiqué tiempo de calidad que ellos buscaban, por culminar mis proyectos personales y profesionales.
A mi enamorado Juan Manuel, por su inmenso amor, paciencia, atenciones y por ser mi soporte en tiempos de debilidad.

A mis amistades, Mercedes, Araceli, Narda, Linda, Laura y demás, porque siempre tuvieron una palabra de aliento y estuvieron presentes en los momentos más difíciles, en los cuales sentía que ya no podía continuar y en general por su apoyo en la realización de esta investigación.

A mis asesores, por ayudarme en cada duda o dificultad que presentaba y de manera muy especial a la Mg. Elizabeth Chero y al Lic. Erick Pérez; por despejar cualquier duda, por su incansable paciencia y exigencia que hizo posible la creación de buenos cimientos para la realización de la presente tesis.

Al sub gerente de educación de Carmen de la Legua, a los directores y docentes de las siete IE, por brindarme las facilidades para poder realizar mi investigación en dichos centros educativos, gracias por su interés y participación.

Página del jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a)..... *Stefanny Delcua Rivas Juyeno*

cuyo título es:
Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes
de instituciones educativas públicas de Arequipa de la Región, 2019.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: ...*16*... (número)
 *dieciséis* (letras).

Lima, *06* de *Septiembre* del 20...*19*...



 PRESIDENTE
Mg. Manrique Tapia César Raúl



 SECRETARIO
Mg. Tirado Chacaliza Karina Pamella



 VOCAL
Mg. Argüelles De La Cruz Antonella

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------


Declaración de autenticidad

Yo, Stefanny Adelina Rivas Lujerio, con DNI: 72635219, estudiante de la Escuela profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis que lleva por título “Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo e investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de Julio del 2019



Stefanny Adelina Rivas Lujerio
DNI: 72635219

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaración de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	11
2.1. Tipo y diseño de investigación	11
2.2. Operacionalización de variables	11
2.3. Población, muestra y muestreo	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
2.5. Procedimiento	18
2.6. Método de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	35
ANEXO 1: Matriz de Consistencia	35
ANEXO 2: Instrumentos	37
ANEXO 3: Ficha Sociodemográfica	40
ANEXO 4: Cartas de Presentación	41
ANEXO 5: Permiso para instrumento	48
ANEXO 6: Criterio de Jueces	51
ANEXO 7: Piloto	61
ANEXO 8: Acta de originalidad	64
ANEXO 9: Turnitin	65
ANEXO 10: Autorización para la publicación de tesis	66

ANEXO 11: Formulario de autorización	67
ANEXO 12: Autorización final	68

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de docentes.....	13
Tabla 2. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	21
Tabla 3. Relación entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico.....	21
Tabla 4. Niveles de calidad de vida laboral.....	21
Tabla 5. Niveles de bienestar psicológico.....	22
Tabla 6. Relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y bienestar psicológico.....	22
Tabla 7. Relación entre calidad de vida laboral y las dimensiones de bienestar psicológico.....	23
Tabla 8. Diferencias entre la calidad de vida laboral según el sexo	23
Tabla 9. Diferencias entre la calidad de vida laboral según el nivel de enseñanza.....	24
Tabla 10. Coeficiente V de Aiken de calidad de vida laboral.....	61
Tabla 11. Análisis de Confiabilidad de la escala de calidad de vida laboral.....	62
Tabla 12. Coeficiente V de Aiken de Bienestar Psicológico.....	62
Tabla 13. Análisis de Confiabilidad de la escala de bienestar psicológico.	63

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal el determinar la relación entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019. Esta investigación de tipo descriptiva-correlacional, contó con la colaboración de una población de 237 docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua. Para lo cual se emplearon la Escala de calidad de vida laboral de Easton, Van Laar y la Escala de bienestar psicológico de Carol Ryff. Dentro de los principales resultados, se puede destacar que existe una relación directa ($Rho=0.234$) y significativa $p<0.05$ entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico, a un nivel débil. Se concluyó que existe relación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico, de tal modo que, a mayor nivel en una de las variables, incrementa el nivel de la otra y viceversa; así mismo, la calidad de vida laboral se presenta a un nivel alto en el 65% de la muestra, mientras que el 12.2% alcanza un nivel medio. Finalmente, el bienestar psicológico se encuentra a un nivel moderado en el 35.9% de la muestra, mientras que el 3.4% se caracteriza por presentar un nivel elevado.

Palabras clave: Calidad, vida, laboral, bienestar, docentes

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between quality of work life and psychological well-being in teachers of public educational institutions of Carmen de la Legua, 2019. The type of research was descriptive-correlational, in a population of 237 teachers of institutions public education of Carmen de la Legua. To this end, the Easton, Van Laar Work Life Quality Scale and the Carol Ryff Psychological Wellbeing Scale were used. Within the main results, it can be highlighted that there is a direct relationship ($Rho = 0.234$) and significant $p < 0.05$ between the quality of working life and psychological well-being, at a weak level. It was concluded that there is a direct and significant relationship between the quality of work life and psychological well-being, such that, at a higher level in one of the variables, it increases the level of the other and vice versa; Likewise, the quality of working life is presented at a high level in 65% of the sample, while 12.2% reaches a medium level. Finally, psychological well-being is at a moderate level in 35.9% of the sample, while 3.4% is characterized by a high level.

Keywords: Quality, life, work, welfare, teachers

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los grandes problemas de hoy en día a nivel mundial, es el alto nivel de estrés al cual se ven sometidos muchas personas. Problemas en casa, los hijos, la salud, la economía, la ocupación y profesión; son algunas de las preocupaciones que mantienen alerta y en constante desgaste no sólo físico, sino emocional a cada individuo. En ese sentido, la el organismo que rige a nivel universal el trabajo (OIT, 2006) plantea la necesidad de adecuar los marcos legales a las actuales realidades, sobre todo en la importancia de las condiciones de trabajo.

Además, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017) destaca que han evidenciado un notable descenso respecto a las condiciones en que se vienen laborando en las organizaciones, lo cual nos da una clara visión sobre el bajo índice de calidad de vida laboral, teniendo en consideración algunos factores como el bajo salario, la permanencia en sus políticas que imposibilitan un cambio en el clima laboral. Factores que finalmente tienden a desencadenar en un 9% en aumento del desempleo. Según la United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, en seis países latinoamericanos, se evidencia que el perfil de problemas de salud mental obtiene un porcentaje alto de docentes que ha obtenido estrés como diagnóstico. Asimismo, en el último año, problemas de concentración, el insomnio y la angustia fueron percibidos en porcentajes altos. Finalmente, en los países como Chile y Ecuador, se ha evidenciado un alto porcentaje de haber recibido alguna vez en sus vidas el diagnóstico de depresión (2005, p. 38).

Similar situación se presenta en el Perú, así lo detalla el Ministerio de Salud (MINSA, 2015) evidenciando que han presentado algún tipo de patología a nivel mental, hasta un 26% de la población. Así mismo, refieren que trastorno de ansiedad y depresión son las patologías que más predominan en la edad del adulto mayor y en menor grado de prevalencia en la adultez y juventud. Todo ello muestra que 4 de 10 personas tienen un indicio de las patologías mencionadas. Esta realidad, también se ve evidenciado en los docentes de Instituciones Públicas, quienes día a día lidian con las actividades académicas dentro y fuera del aula, escolares, compañeros de trabajo y hasta apoderados y/o padres. Es entonces relevante el estudio de esta variable en docentes; debido al contacto que establecen con sus alumnos, las demandas organizacionales y personales que requieren estos (Fernández, 2002, p. 28).

En el Perú, las instituciones educativas públicas no priorizan que sus docentes gocen de una adecuada disposición para el estilo de vida laboral. Priorizando otras consideraciones, como el acumulo de alumnos por aula, el asistir a su jornada laboral y contar con poca flexibilidad en sus horarios que podrían ser aprovechados en capacitaciones, bajo nivel de comprensión frente al manejo de actividades dentro y fuera de la institución. Situación que los hace aún más propensos a vivenciar situaciones de estrés, sumado a que, en muchos casos, estos docentes no saben enfrentar las situaciones estresantes.

Y es que, entre los trabajos previos internacionales más representativos respecto al estudio de las variables mencionadas, encontramos a Espinoza (2014) con su trabajo sobre salud laboral y aptitud de vida adecuada en profesores: consecuencias del ambiente psicosocial, la naturaleza de la persona y el Síndrome de Quemado” Este estudio fue empleada para adquirir el grado de doctor. Cuyo objetivo es evaluar la personalidad, inteligencia emocional y la magnitud existente del ambiente psicosocial con la sintomatología del quemado (SQT) y el estar bien psicológico. Para lo cual se administraron cuestionarios para evaluar las áreas especificadas anteriormente, en un ejemplar de 386 maestros de 5 sedes de Tarragona. De este modo, se llega la conclusión que utilizar juntos los cuestionarios, permiten la suspicacia del SQT en ambientes del profesorado; ya que mejoran la capacidad de establecer modelos. A su vez, se encuentra resaltante el emplear los componentes de la persona en la instauración de formatos de prevención del estar bien psicológico. El manejo de forma conjunta de las áreas en mención aumenta su capacidad predictiva respecto a los modelos centrados en variables ambientales o individuales, con los cuales se contribuyeron a la prosperidad en tener una vida más cálida para el entorno del profesorado.

Además, tenemos a Leal-Soto, Dávila y Valdivia (2014) en su trabajo de investigación respecto al estar bien psicológico y la variable, ejercicio del maestro con implicancias motivacionales direccionadas a poder aprender, tuvieron como objetivo el explorar las relaciones entre sus variables. Para lo cual se contó con una muestra de 46 profesores de cuatro escuelas privadas. Dicha investigación de diseño descriptivo correlacional, evidenció en los resultados una analogía significativa entre sus variables $r(46) = 0.61$, $p < 0.01$; no obstante, entre las practicas docentes y el ambiente que motiva al desarrollo de aprender, ni entre estar bien psicológico y las practicas docentes. Considerar el bienestar psicológico del docente puede ser necesario para propiciar su disposición hacia las destrezas del profesorado

con resultados generadores de motivación orientados al aprendizaje, aunque relacionar estas actividades visto desde la arista de cada educando debe de prevalecer con significancia.

Se tiene también a Acuña y Bruschi (2014) en su estudio sobre la correspondencia de la sintomatología de burnout, el sentirse bien psicológicamente y las habilidades para afrontar, tuvo el objetivo indagar y proporcionar demostraciones empíricas de las relaciones entre sus variables. Para lo cual se contó con la participación de maestras del primer nivel de una organización educativa del estado. Para ello, se empleó el ajuste de la herramienta psicológica de bienestar psicológico de Ryff, el MBI. De los cuales se obtuvieron que, a mayores niveles de estrés laboral, se observará un nivel inferior de sentirse bien psicológicamente.

De igual manera, Gonzales, et al. (2015), realizaron un estudio concerniente de hacer sentir bien de su vida laboral de acuerdo al género de trabajadores públicos del sector salud en Colombia, bajo un muestreo probabilístico y un esquema no experimental de tipo correlacional. En sus resultados demostraron que existen diferencias significativas ($p < 0.05$) en la variable de acuerdo al sexo, en donde las mujeres presentan mayor insatisfacción dada la desigualdad de oportunidades; no obstante, ellas muestran mayor satisfacción respecto al desarrollo personal en comparación con los varones.

Finalizando con las investigaciones internacionales realizadas previamente, tenemos a Romeiro (2015); quien efectuó su publicación: “Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional”. Su objetivo principal es verificar el grado de la correspondencia existente de estar bien en el empleo y en la psicología los docentes. Para lo cual se contó con la colaboración de 32 docentes del Colegio Intercoll, Paraguay. Dicha investigación fue de tipo correlacional. De ello, se encontró que el nivel de percepción psicológica fue de alto con 68,8%, en el nivel medio un 25 % y 6.3 en el nivel bajo. Lo cual representa un buen nivel de satisfacción psicológica, seguido del nivel trabajo, donde se evidencia un 68.8 % del estrato alto, 21,9% considerado como medio y 9,4% de categoría baja. Se concluye que si existe correlación con las variables bienestar psicológico en relación al bienestar laboral.

Por otro lado, tenemos los estudios nacionales previos; dentro de los cuales encontramos a López (2018) en su estudio respecto al compromiso de la organización y el tener una vida laboral cálida, tuvo como propósito el determinar la correlación que exista entre ellas. En

una población de 120 maestros de una organización educativa emblemática del Rímac. Dicha investigación tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental y de nivel básico; tuvo una muestra censal, para lo cual se emplearon el instrumento compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) y la herramienta psicológica abreviada de calidad de vida laboral de Easton y Van Laar (2012). De ello se obtuvo que se evidencia reciprocidad lineal, débil y propia entre las condiciones que se manifiestan. Finalmente, se concluye a mayor compromiso organizacional, mayor será tener una vida laboral cálida.

En términos de Huamán (2017) en su investigación sobre Bienestar psicológico y actividad física orientó el objetivo a examinar la asociación entre sus variables en un ejemplar de 160 catedráticos de un centro de estudios universitarios privado de Lima – Este. La investigación de diseño no experimental, corte transversal y tipo correlacional, empleó la Encuesta Actividad Física (E-A-F-17), la cual fue creada para esta investigación. Esta encuesta cuenta con 17 ítems y el instrumento de bienestar psicológico de Ryff (1989) conformada de 39 reactivos. De ello, se obtuvo como resultados, que no existe asociación significativa entre sus variables. Se entiende entonces que intervienen además otros factores. Por otro lado, se halló asociación significativa entre la esfera tener manejo del ambiente y la variable actividad física intensa.

Encontramos también a Valle (2018) en su investigación respecto a la excelente vida laboral y la condición compromiso de la empresa, buscó determinar la relación entre sus variables. Dicha investigación de tipo correlacional, contó con la colaboración de 255 maestros de dos organizaciones educativas públicas. Siendo la totalidad de la población, por lo cual se le denomina estudio censal. A estos docentes se les administraron la herramienta psicológica de calidad de vida laboral de Murillo (2014) y además el instrumento de compromiso organizacional de Meyer y Allen (2014). Dentro de los resultados, se halló poca predominancia en ambas variables estudiadas en estos docentes. Así como correspondencia directa baja ($\rho=.292$) y representatividad de $p<0.05$ dentro de sus dos variables de estudio. Finalmente concluyeron en que existe muy poca reciprocidad estadísticamente significativa entre sus objetos de estudio, en las unidades de análisis seleccionadas.

Sevillano (2018) en su estudio sobre la vida laboral satisfecha y la variable sentirse bien psicológicamente, buscó determinar la relación entre ellas, en una población de 227 pedagogos de organizaciones educativas de la localidad de Jesús María. Esta investigación correlacional de corte transversal, se empleó la herramienta psicológica WRQoL y la escala

BIEPS-A. De la cual se evidenció un valor $Rho=0.24$ y un nivel de insignificancia de 0,00; manifestando una reciprocidad positiva de intensidad débil entre los objetos de estudio. Siendo así que, a mayor nivel de vida laboral, mayor será el bienestar psicológico en sus docentes. Finalmente, se concluye que los docentes se encuentran en condiciones laborales no adecuadas, por lo que probablemente estén presentando un descenso del estrato del sentirse bien psicológicamente.

Y para finalizar con los estudios nacionales previos, citamos a Pérez (2017), en su investigación respecto al bienestar psicológico y la variable compromiso organizacional, tuvo por objetivo conocer la relación entre sus variables. Dicha investigación no experimental de diseño descriptivo correlacional, tuvo como población a 105 profesores de dos centros educativos públicos de Los Olivos. Se emplearon entonces, el instrumento de bienestar psicológico de Sánchez Cánovas y la herramienta de compromiso empresarial de Meyer y Allen. De los resultados se halló una relación de mucho valor entre el estar bien psicológicamente, con la esfera afectiva (0,296). Finalmente se halló que para el bienestar psicológico; ciertas condiciones como el género, el tiempo en años y tiempo laboral no ostentan valores reveladores de correlación.

No obstante, se debe definir que la calidad de vida es un saber que requiere de la integración de diversos componentes, de los que resaltan la calidad del ambiente teniendo en cuenta su correcto uso y aprovechamiento, así como la eficacia del bien y/o servicio de salud, alimentación, educación, entre otros tipos, en respuesta a las necesidades de los sujetos. De acuerdo con Mesén (s/f), la calidad de vida puede entenderse como todas las diligencias que se desarrollan en el ambiente natural, amical y laboral, ya sea de forma individual o grupal, que buscan enriquecer las condiciones en que ocurren, generando a su vez un grado de bienestar y satisfacción como respuesta.

Y es que diversos investigadores estuvieron interesados en la forma de vida que se tenía específicamente en el ambiente laboral. El término de calidad de vida laboral surge a fines de la década del sesenta y a inicios del setenta en un conglomerado de estudiosos patrocinadas por el organismo gubernamental que rige el trabajo en los Estados Unidos, allí se dio el consenso de que la calidad de vida laboral era tener la noción que abarcará la satisfacción laboral ya que incluía aspectos como la participación en decisiones, la independencia y el interés en el quehacer y el reestructura de espacios (Granados, 2011). En esos términos, la calidad de vida laboral se contempla desde la vida cotidiana del sujeto y

cómo se relaciona con el ambiente de trabajo, de acuerdo con Mesén (s/f), este ambiente caracteriza por su plenitud y está compuesto por dos aspectos esenciales: el espacio físico y el aspecto humano. Finalmente, para Patlán (2017), la calidad de vida laboral es un modelo complejo comprendido por un proceso continuo y dinámico en el cual todos los aspectos relacionados al trabajo se encuentran organizados de forma objetiva y subjetiva con la finalidad de generar un desarrollo pleno en el trabajador.

Por otro, entre los aspectos teóricos más representativos se halla el Formato de calidad de vida laboral de Van Laar, Edwards y Easton (2007), mismo que refiere que la calidad de vida laboral es entendida como una parte de tener una vida cálida generalmente que se ve influenciada por el trabajo. Este modelo propone la existencia de seis dimensiones que se encuentran presentes en la calidad de vida laboral, los cuales son el bienestar general, el equilibrio trabajo-casa, el sentirse satisfecho con su empleo y profesión, la vigilancia en el empleo, las circunstancias de la ocupación y el estrés en el trabajo. De acuerdo a este modelo, el bienestar general es el grado de dicha y satisfacción general del sujeto; por su lado, el equilibrio trabajo-vida, es el balance que posee el individuo de su empleo a su vida íntima. No obstante, el actual trabajo se basa en el modelo de calidad de vida laboral de Nadler y Lawler (1983) señala que existen cuatro elementos esenciales de la satisfacción con la existencia laboral. De acuerdo con Flores (2017, pp.29-30), estos elementos son la participación, la confianza, el reforzamiento y la capacidad de respuesta.

La participación implica esta misma, pero de manera activa en los trabajadores de diversos niveles en torno a la toma de decisiones. La confianza, se enfoca en el cuidadoso diseño de los puestos de trabajo, sistemas y estructuras con la finalidad de otorgar la autonomía que necesita en trabajador en su ambiente laboral, así como, delimitar sus responsabilidades y roles. Además, el reforzamiento involucra un sistema de recompensa justo y acorde al desempeño laboral de cada trabajador y la capacidad de respuesta, la cual está orientada a la creación de un ambiente de trabajo agradable en el cual se puedan satisfacer las necesidades individuales de cada trabajador.

Dentro de los factores individuales, encontramos a la proporción de la dualidad trabajo familia, el goce con el que hacer laboral, el perfeccionamiento de las actividades a nivel personal y laboral, la motivación en el trabajo y el estar bien en la jornada laboral. Mientras que, en los factores del ambiente de trabajo, se evidencia las dimensiones circunstancias y espacio laboral; así como el espacio de SSOMA. Por otro lado, en los factores del trabajo y

de la organización, haya que las dimensiones son contenido y significado del trabajo, la retribución económica de la actividad realizada, la soberanía y el rigor, la permanencia laboral y la intervención en la ejecución acciones a seguir. Finalmente, en los elementos del componente socio-laboral, encontramos las dimensiones relaciones, retroalimentación, el apoyo organizacional y reconocimiento (Patlán, 2017). De acuerdo con Van Laar, Edwards y Easton (2007), los formularios que mejor describen a la calidad de vida laboral son seis, estas fueron formuladas con la intención de desarrollar una escala que mida la calidad de vida laboral, esta escala fue denominada la escala WRQoL, a continuación, se explican a detalle sus dimensiones:

Bienestar general. Analiza el nivel en que el sujeto se siente satisfecho con su vida en general, se puede conceptualizar como la forma en que uno influye y es influido por el trabajo, considera aspectos amplios del bienestar psicológico y del bienestar físico de la salud. *Equilibrio trabajo-vida*, mide el grado en que el trabajador considera que tiene o no control acerca del balance entre su vida y su trabajo. *Satisfacción laboral y profesional*, evalúa el grado en el que el trabajador se encuentra satisfecho con diversos aspectos de su trabajo, resalta la sensación de logro, la realización de su potencial y la autoestima alta. *Control en el trabajo*, se refleja en el grado que un trabajador considera que tiene control sobre sus tareas, esta percepción de control se encuentra relacionada con aspectos del trabajo como la ocasión de apoyar a la toma de decisiones. *Condiciones de trabajo*, esta dimensión evalúa el nivel en que el trabajador se siente satisfecho con los recursos básicos, las condiciones de seguridad y los medios que le permiten realizar su trabajo con eficacia. *Estrés en el trabajo*, es la reacción adversa que experimenta el trabajador frente a la excesiva demanda laboral.

Por otro lado, el término estar bien psicológicamente deriva de una perspectiva eudaimónica, la cual presta su enfoque vigilante al perfeccionamiento de las habilidades del ser humano y al funcionamiento psicológico de este, para Gaxiola y Palomar (2016) esta perspectiva considera distintos aspectos que influyen en el bienestar, tales como la aprobación del si mismo, los vínculos adecuados, el poder conocer y llevar su medio, el avance a nivel personal, la autonomía y el diseño de vida. Y es que el bienestar psicológico es más que la suma de los estados afectivos y de las valoraciones sobre la satisfacción de vida, Ryan y Deci (2001, p.141) proponen que el bienestar se compone de aspectos que hace más sencilla la realización y el desarrollo personal de los sujetos. En ese mismo sentido, Mayordomo,

Sales, Satorres y Meléndez (2016, p.102) consideran al bienestar psicológico como una clave fundamental para el desarrollo óptimo del ser humano durante todo el ciclo vital, no obstante, resaltan que este bienestar no sigue una trayectoria estable, de ello puede desprenderse el hecho de que el bienestar psicológico podría estar más presente en algunos momentos que en otros.

De acuerdo con Gaxiola y Palomar (2016) el bienestar psicológico no solamente está relacionado con aspectos como la apariencia física, la felicidad, la inteligencia, inclusive el dinero, también se encuentran presentes aspectos subjetivos, tales como la percepción o el punto de vista del sujeto. No obstante, para Ryff (1989, p.1070), el bienestar psicológico puede ser concebido como un esfuerzo del ser humano por perfeccionarse y desarrollar todo su potencial, desde este sentido, el bienestar psicológico está íntimamente relacionado con el propósito de vida y la búsqueda de un significado. A ello, Mayordomo et al. (2016, p.102) añaden que el ser humano opta por asumir retos y esforzarse para sobrellevarlos con el fin de posicionar la meta trazada; en otras palabras, el bienestar psicológico puede considerarse como el equilibrio entre la valoración que hace el sujeto sobre sí mismo y la valoración que hace sobre las relaciones que tiene con los demás. Por lo tanto, se considera que el bienestar psicológico se desarrolla mediante procesos internos y externos, entre los que corresponden al primero se tiene al cambio en las aspiraciones, la percepción que tiene el sujeto sobre sí mismo; entre los que corresponden al segundo se encuentra las acciones o la modificación de acciones que vivencia el sujeto día a día (Escalante, 2016).

Es así que uno de los modelos teóricos más relevante, y base del presente estudio, es el Modelo Multidimensional del Bienestar Psicológico de Carol Ryff. Inicialmente, Ryff estuvo interesada en estudiar el bienestar psicológico en las personas longevas consideradas adultas mayores, puesto que tenía especial interés en la relación que guarda el bienestar psicológico y el envejecimiento. No obstante, como indican Meneses, Ruiz y Sepúlveda (2016) hubo algunas dificultades con las que se topó la autora: en primer lugar, los modelos teóricos de esa época que estudiaban el envejecimiento no tomaban en cuenta las diversas dimensiones del bienestar, por lo que la insatisfacción que sintió la autora fue notable. Por otro lado, existía un negativismo implícito en las consideraciones sobre las personas de tercera edad, en muchas ocasiones estas se relacionaban con la enfermedad, así como los antecedentes teóricos ponían poco énfasis en los recursos y los desafíos de esta edad, dejando de lado así, las posibilidades de seguir desarrollándose. Es entonces que Ryff ve la necesidad

de desarrollar un modelo que analice el bienestar psicológico desde una perspectiva multidimensional, el cual contó con un sustento teórico firme y con corroboraciones empíricas.

Es así que consolida las dimensiones consideradas en el Modelo Multidimensional del Bienestar Psicológico de Ryff han sido ampliamente estudiadas y sirvieron de base para el desarrollo de su herramienta psicológica. De acuerdo con Bermúdez, Pérez, Ruiz, San Juan y Rueda (2013, sf), las esferas que engloba de bienestar psicológico se clasifican de la siguiente manera: *Auto aceptación*, también denominada como actitud positiva hacia uno mismo y se encuentra asociada con la autoestima alta. *El que la persona se sienta que crece*, el cual hace referencia a la premura de desarrollar un potencial para crecer y maximizar sus capacidades. *Sentido de la vida*, definido como el propósito personal y la dirección hacia se enfocan las metas y objetivos del sujeto. *Dominio del medio*, se basa en la necesidad de desarrollar habilidades que le permitan identificar y crear ambientes que favorezcan su satisfacción. *Relaciones positivas*, relaciones en donde abunda la confianza, la empatía y la cercanía; es fundamental establecer relaciones de calidad, tener personas a quien recurrir y a quien apoyar cuando la situación lo amerita. *Autonomía*, relacionada con el grado de independencia del ser humano, siendo capaz de regular su comportamiento frente a determinadas normas o la presión social.

Y es que Gaxiola y Palomar (2016) realizan un listado de las razones por las cuales es importante que el bienestar psicológico sea óptimo; en primer lugar, refiere que los individuos con un alto bienestar psicológico poseen una mejor salud y su promedio de vida es superior, los problemas cardiovasculares detectados son menores a la media. Así mismo, desarrollan mejores relaciones sociales, su nivel de productividad es más alto y son más exitosas. Adicional a lo anterior, es bastante frecuente que estas personas donen su tiempo y dinero para ayudar a los demás. Por ello y ante lo expuesto, se realiza la cuestión: ¿Cuál es la correspondencia entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019?

Por ello, se ejecutó la investigación orientado en identificar la correspondencia que existe entre la Calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, ya que es de gran importancia para la población mencionada establecer dicha relación y ampliar las probabilidades de poder plantear

soluciones. Por tal motivo, se justifica de manera teórica; debido a la importancia que representa para el grupo seleccionado; ya que, se requiere incrementar la información que se maneja acerca de las variables estudiadas. Información que servirá de gran utilidad para futuras investigaciones respecto al tema. Además, desde un punto metodológico, evidenciará el empleo de los instrumentos, su validez y confiabilidad, permitiendo profundizar las variables de estudio en el profesorado de primaria y secundaria de las organizaciones educativas públicas de Carmen de la Legua. En lo práctico, el presente estudio facilitará a partir de los resultados, el poder determinar posibles causas y partir desde ese punto para lograr plantear estratégicamente soluciones y mejoras, así como en cuanto a la relevancia social, beneficia a los docentes; ya que, evidenciando la realidad de esta sociedad académica, se podrá realizar un programa de mejora en el cual se contemple las áreas del estar bien psicológicamente y la calidad de vida laboral que puedan tener estos sujetos.

Frente a la revisión anterior, se establece la siguiente hipótesis general: manifiesta correlación directa y significativa entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el profesorado de organizaciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019; de la cual surgen los siguientes supuestos específicos: contiene correlación directa y significativa entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y bienestar psicológico; observa correlación directa y significativa entre calidad de vida laboral y las dimensiones de bienestar psicológico; evidencia diferencia significativa en el nivel de calidad de vida laboral; según sexo, existe diferencia significativa en el aspecto de calidad de vida laboral, según nivel de enseñanza.

Es ante ello que se establecen el siguiente objetivo principal: establecer la concordancia entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el profesorado de organizaciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019. De manera preliminar, se establecen los siguientes objetivos específico; describir el nivel de calidad de vida laboral; contar el nivel de bienestar psicológico; decretar la correspondencia entre las dimensiones de calidad de vida laboral y bienestar psicológico; establecer la proporción entre calidad de vida laboral y las dimensiones de bienestar psicológico; estipular la diferencia en el nivel de calidad de vida laboral, según sexo; establecer la diferencia en el nivel de calidad de vida laboral, según nivel de enseñanza.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Diseño

El presente saber de diseño no experimental, transversal porque se estudió en un tiempo y con una población determinada. Es no experimental, según Behar; ya que se observa los fenómenos en su estado natural, sin que se pueda intervenir en ello. (2008).

Tipo

En cuanto el tipo de investigación del estudio fue descriptiva, según Behar, por que analiza un fenómeno, como es y de qué manera se puede manifestar. (2008). Así como también es Correlacional según Behar, porque permite observar si existe o no, relación entre diversos fenómenos y saber cómo se relacionan entre ellos. (2008).

Nivel

Además, esta investigación fue de nivel básica; ya que pretende aportar conocimientos filosóficos y científicos basados en una muestra de estudio (Behar, 2008).

Enfoque

Por último, el enfoque fue cuantitativo ya que recoge información que se puede contabilizar, pesar o medir y que por naturaleza siempre se obtiene números como resultado. (Behar, 2008)

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Calidad de Vida Laboral

Definición Conceptual:

Calidad de vida laboral cuenta con una definición bastante amplia en cual influyen muchas condiciones relacionadas al trabajo, de los cuales se puede mencionar a los horarios, el salario, el clima laboral, los beneficios, servicios, línea de carrera.

Definición Operacional:

La variable se medirá mediante las apreciaciones de la Escala de Calidad de Vida Laboral WRQoL de Dan Warren, el cual mide seis dimensiones y se obtiene 24 ítems en el cual, su

tipo respuesta es Likert, denotando 1=Muy en desacuerdo, 2=Desacuerdo, 3=Neutro, 4= De acuerdo y 5 = Muy de acuerdo.

En las dimensiones tenemos a Bienestar General: con 7 ítems (4, 9, 10, 15, 17, 21, 24); Interfaz de trabajo a domicilio: con 3 ítems (5, 6, 14); Satisfacción laboral y profesional: con 6 ítems (1, 3, 8, 11, 18, 20); Control en el trabajo: con 3 ítems (2, 12, 23); Condiciones de trabajo: con 3 ítems (13, 16, 22); Estrés en el trabajo: con 2 ítems (7, 19).

Variable 2: Bienestar Psicológico

Definición conceptual

Mientras que en la variable Bienestar Psicológico, se encontraron diversos datos empíricos, más no un modelo teórico claro como respaldo para poder construir instrumentos de medición. Sin embargo, investigadores refieren que se operacionaliza sencillamente el bienestar psicológico a través de índices de afecto positivo o negativo (Casullo y Castro, 2000)

Definición operacional

Se midió mediante las puntuaciones de la acomodar la herramienta de medición Bienestar Psicológico de Ryff” al ambiente, lo cual mide seis dimensiones y se obtiene 39 ítems en el cual, es de tipo likert (1) Totalmente desacuerdo, (2) Poco de acuerdo, (3) Moderadamente de acuerdo, (4) Muy de acuerdo, (5) Bastante de acuerdo (6) Totalmente de acuerdo.

En las dimensiones tenemos “auto aceptación” con los ítems 1, 7, 8, 11, 17, 25, 34; la segunda dimensión denominada “Relaciones positivas” con los reactivos 2, 13, 16, 18, 31, 38; la tercera dimensión es “Autonomía” la cual está compuesta por los ítems 3, 5, 10, 27; la cuarta dimensión “Dominio del entorno” comprendida por los ítems 6, 19, 29, 32, 36, 39; la quinta dimensión “Propósito en la vida” la cual con los ítems 9, 12, 14, 20, 22, 28, 33, 35 y finalmente la dimensión “Crecimiento personal” con los ítems 4, 24, 30, 37.

Cabe mencionar que la forma de cálculo se puede desarrollar por la escala ordinal.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

En términos de Hernández (2014), como el conjunto de individuos que presentan características similares y aportan información respecto a un mismo fenómeno de estudio. El universo poblacional de esta investigación estuvo conformado por 237 docentes de las 7 organizaciones educativas públicas, de primaria y secundaria, del Distrito de Carmen de la Legua - 2019.

Tabla 1

Distribución de docentes por instituciones educativas públicas de primaria y secundaria en Carmen de la Legua, 2019

Instituciones Educativas Públicas	Grado de instrucción	
	Primaria	Secundaria
I.E. 1	21	42
I.E. 2	25	
I.E. 3	15	
I.E. 4	12	
I.E. 5	19	
I.E. 6	27	
I.E. 7		76

Fuente: Escala Minedu – Portal de Ministerio de Educación

Muestra

El estudio estuvo constituido por 237 docentes, que pertenecen al espacio de recolección de información. Ya que la población de este estudio fue pequeña, se optó por tomar toda ella; siendo de esta manera una muestra del tipo censal. Tal como lo menciona Hernández et al. (2014) si una población es limitada o finita, no es necesario seleccionar una muestra; con el fin de evitar afectar la validez de los resultados.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Para la siguiente elaboración académica se apeló a la práctica de entrevista y evaluación psicométrica, la cual se basó en un conglomerado de interrogaciones en referencia a una o más variables a medir. Según Behar (2008), las técnicas nos llevan a corroborar el problema planteado. Dependiendo de cada investigación, se seleccionará que técnicas se deben

emplear. A su vez, cada técnica cuenta con herramientas, instrumentos o medios que deberán ser empleados.

2.4.2. Encuesta

Para el desarrollo de los resultados se vio pertinente utilizar la encuesta para la obtención de datos en una población de características similares. Según Behar (2008), refiere que es un proceso estandarizado de preguntas. Mediante la cual se recoge información, con la intención no solo de describir a los individuos en particular, sino obtener un perfil compuesto de la población.

2.4.3. Instrumento de recolección de datos

Herramienta psicológica N1: Escala de Calidad de Vida Laboral

Ficha técnica

Nombre	:	Escala WRQoL
Autor	:	Simon A. Easton / Darren L. Van Laar
Año de publicación	:	2012
Aplicación	:	Individual o Colectiva
Ámbito de aplicación	:	Adultos
Duración	:	15 minutos aproximadamente
Finalidad	:	Evaluación de la calidad de vida laboral

La Escala WRQoL contiene 24 reactivos y contenidos en 6 dimensiones:

D1: Bienestar General GWB (4, 9, 10, 15, 17, 21, 24)

D2: Interfaz de trabajo a domicilio HWI (5, 6, 14)

D3: Satisfacción laboral y profesional JCS (1, 3, 8, 11, 18, 20)

D4: Control en el trabajo CAW (2, 12, 23)

D5: Condiciones de trabajo WCS (13, 16, 22)

D6: Estrés en el trabajo SAW (7, 19)

Se brindan a los docentes, las cinco opciones de respuestas tipo Likert, de las cuales se recoge la frecuencia en que ocurre cada síntoma. Siendo 1= Muy en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Neutral, 4= En acuerdo, 5= Muy de acuerdo.

La calificación e interpretación se realiza de manera independiente, según cada dimensión, ocupando los puntajes numéricos y organizándolos por tertiles y establecidos tres categorías: superior, medio e inferior. Así mismo se puede obtener un puntaje global.

Validez:

Dentro de la validez del instrumento, encontramos a Edwards, Van Laar, Easton y Kinman en el 2009 realizaron un ejercicio de revalidación en el cual se agenció personal de cuatro universidades de Reino Unido. Dicho estudio arrojó un alfa de Cronbach excelente de 0.94, para los 23 elementos.

Un año más tarde Van Laar y Easton realizaron un ejercicio más de revalidación en el cual se contó con la participación del personal de nueve universidades del Reino Unido. De dicha investigación se rescató un alfa de Cronbach de 0.94, lo cual es excelente para el instrumento.

Para el presente estudio se desarrolló una validez de contenido mediante criterio de 5 jueces, de lo cual se obtuvo valor 1, según los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. Evidenciando así una adecuada validez de contenido para la escala de calidad de vida laboral.

Confiabilidad:

Dentro de la confiabilidad de la herramienta psicológica; encontramos que tiene una excelente fiabilidad; ya que obtiene un alfa de Cronbach de .94. De igual manera en sus dimensiones alcanza niveles de fiabilidad entre respetable y excelente, teniendo un alfa de Cronbach de .90 en la dimensión Bienestar general, 0.78 en Interfaz de trabajo a domicilio, 0.85 en Satisfacción laboral y profesional, 0.72 en Control en el trabajo, 0.79 en Condiciones en el trabajo y finalmente, un alfa de Cronbach de 0.81 en la dimensión Estrés en el trabajo.

Así mismo, para el presente estudio se desarrolló una prueba piloto en la cual se obtuvo un valor a través del coeficiente de alfa de Cronbach de 0.945; evidenciando una excelente fiabilidad. Según George y Mallery; refieren que un coeficiente de alfa de Cronbach es excelente siempre y cuando sea mayor a 0.9; sin embargo, si es menor de 0.7, no es aceptable (2003, p. 231).

Instrumento N2: Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff

Ficha técnica

Nombre de la prueba : Escala de Bienestar Psicológico de Ryff

Año : 1995

Autores : Carol Ryff.

Adaptación y validación : Díaz, Darío; Rodríguez Carvajal, Raquel; Blanco.

Española : Amalio; Moreno Jiménez, Bernardo; Gallardo, Ismael; Valle, Carmen y Van Dierendonck, Dirk (2006)

Aplicación : Adultos

Modo de aplicación : Individual y colectivo

Duración : 20 minutos aproximadamente

Descripción del instrumento:

Carol Ryff creó la herramienta psicológica de Bienestar Psicológico en el año 1995, posterior a ello, fue revisado en el 2004, para luego ser acomodado a la versión española por Díaz et al., en el 2006. En esta escala se miden seis factores positivos del bienestar psicológico que Ryff estableció en base a los pareceres de modelos sobre las exigencias cumplidas, estimulación y pertenencia que representan a un ser humano en íntegra salud mental. Es esta la razón por la que esta escala puede ser aplicada en el área educativa, clínica, organizacional o incluso en investigaciones. Dicha escala se conforma por 39 ítems, clasificada en 6 dimensiones.

Administración del instrumento.

El instrumento está dirigido a jóvenes y adultos, de educación básica regular para comprender cada comando y las formas de respuesta. Así mismo, la aplicación de manera individual o colectiva, con una duración máxima de 20 minutos.

No existen respuestas correctas o incorrectas. Los evaluados pueden elegir entre los 6 tipos de alternativas para cada ítem; las cuales son “Totalmente desacuerdo”, “Poco de acuerdo”, “Moderadamente de acuerdo”, “Muy de acuerdo”, “Bastante de acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”.

Calificación

Cuando tenemos la prueba completada, se procede a verificar si todos los ítems hayan sido respondidos y de ese modo poder continuar con la respectiva corrección de la prueba. Las respuestas obtenidas se deberán calificar de acuerdo a las seis alternativas de respuesta establecidas. Para fines de corrección se deberá invertir los siguientes ítems: 17, 23, 15, 26 y 21. Siguiendo este patrón: (1=6) (2=5) (3=4) (4=3) (5=2) (6=1)

Interpretación

Luego de obtener el puntaje correspondiente por cada dimensión; se deben ubicar cada uno con su categoría correspondiente según el baremo.

Validez

Esta escala, fue traducida por Díaz et al. en el año 2006, de la cual el análisis estadístico adquirió una buena consistencia interna. Con lo cual se concluye que esta versión española manifiesta bien los elementos teóricos esenciales de cada una de las dimensiones. Sin embargo, en el análisis factorial confirmatoria no se evidenció un nivel de ajuste satisfactorio al modelo teórico planteado, es por ello, que se creó una versión corta para mejorar la propiedad psicométrica.

Además, para este estudio, se realizó una prueba piloto que consistió en el criterio de jueces, donde 5 expertos dieron valor 1, según los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. Demostrando que esta escala posee validez de contenido.

Confiabilidad

En el año 2006, Díaz et al. en el análisis estadístico adquirió valores mayores o iguales que 0,70 del α de Cronbach. A esto se suman las altas correlaciones encontradas entre las escalas de ambas versiones, tenemos en Auto aceptación un valor de 0,94; en Relaciones positivas el valor de 0,98; en Autonomía el valor de 0,96; en Dominio el valor de 0,98; en el Crecimiento personal un valor de 0,92 y finalmente en Propósito en la vida, un valor de 0,98.

Sin embargo, en el análisis factorial confirmatorio no se encontró un nivel de ajuste satisfactorio al modelo teórico planteado, por ende, se decidió desarrollar una versión corta, para mejorar la propiedad psicométrica, en la que se halló α de Cronbach 0,84 a 0,70.

Finalmente, para este estudio se desarrolló una prueba piloto en la cual se evidenció un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.813. Lo cual denota una adecuada fiabilidad según refiere George y Mallery; quienes refieren que un coeficiente de alfa de Cronbach es excelente si es mayor a 0.9; sin embargo, si es menor de 0.7, no es aceptable (2003, p. 231).

2.5. Procedimiento

Luego de haberse presentado las bases teóricas del estudio, se procedió a gestionar los permisos mediante cartas de presentación emitidos por la universidad, para solicitar el debido permiso y autorización de cada director de las siete instituciones educativas que comprenden esta investigación. Luego de obtenerse las autorizaciones debidamente firmadas y selladas por los representantes de cada institución; se procedió a la administración de los cuestionarios. Siendo ésta en algunos casos de manera masiva; así como de manera individual docente-evaluador. Una vez obtenido los datos anónimos de cada docente de las instituciones educativas públicas de primaria y secundaria de Carmen de la Legua; se procesó dicha información en una base de datos; así como su debido análisis estadístico mediante un software estadístico SPSS v25. Para así finalizar obteniendo los resultados de la investigación.

2.5.1. Estudio de población

La primera aproximación con la población tratada evidenció altas exigencias hacia los docentes; debido a las costumbres y ritmo de vida de los padres del alumnado y su poco compromiso para con la educación y desarrollo de sus menores hijos; siendo esto un reto complejo para los docentes. Ya que se ven técnicamente solos en la tarea de educar y confrontar las exigencias que lo rodean; entiéndase carga familiar, actualización profesional, competencia constante por mantener su puesto de trabajo, así como el manejo de las coordinaciones con su jefe inmediato, el director de su institución.

2.5.2. Encuesta

Esta técnica consistió en la administración de dos cuestionarios para medir las variables de estudio en la población determinada; con el fin de recaudar información sobre la manera en que perciben diversas situaciones entorno al trabajo y su bienestar psicológico.

En cuanto a la administración; se dio de acuerdo a disponibilidad y facilidades otorgadas por el director de cada institución educativa. Siendo ésta de manera individual y en algunos casos de manera masiva aprovechándose las reuniones de coordinación en la institución.

2.6. Método de análisis de datos

En esta investigación, se llevó a cabo un análisis estadístico de los datos que se recogió mediante la aplicación de los instrumentos de evaluación en la muestra determinada. Para lo cual se utilizó un software estadístico SPSS V. 25, el cual se encuentra traducido al español. Este software se empleó con el objetivo de poder analizar ambas variables en forma descriptiva, así como para evidenciar la hipótesis en referencia a si existe o no relación entre las variables; ya sea por pruebas no paramétricas o paramétricas.

Se emplearon cuatro métodos en forma descriptiva; en primer lugar, la Media Aritmética. La cual se refiere a la suma del total de los puntajes obtenidos por los individuos pertenecientes a la muestra establecida en el distrito de Carmen de la Legua. El segundo método a emplear es la Desviación Estándar (S); esta nos permitirá evidenciar y analizar la variabilidad de acuerdo a los puntajes que se obtendrán de cada ítem de las pruebas. El tercer método a emplear es la Varianza (S^2); que no es más que el valor de la desviación estándar, elevado al cuadrado. Y, por último, el método de la prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov (K-S), la cual nos ayudó a ver si la distribución de probabilidad de la muestra es paramétrica o no paramétrica; es decir nos sirvió para demostrar las hipótesis específicas y la general. En ese sentido, la correlación es no paramétrica y la distribución de datos no se ajusta a la normalidad; por ende, se emplea el factor correlacional Rho de Spearman.

2.7. Aspectos éticos

De acuerdo a las consideraciones éticas del presente estudio se precisa el grado de seriedad y compromiso en el proceso de esta investigación, erradicando la probabilidad de plagio mediante un programa que evalúa el nivel de similitud en investigaciones. Siendo así, una investigación que honrará la pertenencia intelectual de cada autor citado en los textos e informaciones recogidas. Así mismo se realizará en cumplimiento a las normas APA. Además, se solicitará la autorización de las instituciones educativas mediante una carta de consentimiento informado y a cada uno de los docentes para iniciar la evaluación, respetándose y manteniendo la privacidad de la población a la cual se aplicarán los instrumentos.

Para investigaciones en alguna área de salud, se trabaja con la colaboración de seres humanos; por ende, resulta importante contar con el consentimiento informado de cada uno de ellos. Para lo cual se deberá brindar toda la información necesaria sobre los que conlleva

participar en la investigación; tales como los objetivos, posibles conflictos, beneficios, riesgos e incomodidades. Así mismo, ser informado sobre su derecho a participar o no en la investigación, pudiendo así revertir su consentimiento en el momento que el sujeto lo decida sin temer a represalias. Cabe destacar que el consentimiento debe estar debidamente por escrito o documentado en caso no pueda lograr escribirse (Helsinki, 2013, pp. 5-6)

En 1974, se crea una comisión para elaborar directrices éticas con el fin de poder proteger y garantizar que se cumplan y respeten los derechos de todas personas que participen en estudios de investigaciones relacionadas a la salud. Evitando así el llegar a abusos o excesos por parte del investigador (Gómez, 2009, p. 231).

III. RESULTADOS

Tabla 2
Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Variables	M	K-S	p
Calidad de vida laboral	85.785	2.213	.000
Bienestar general	21.709	2.635	.000
Interfaz de trabajo a domicilio	32.380	2.255	.000
Satisfacción laboral y profesional	22.021	2.762	.000
Control en el trabajo	10.646	2.849	.000
Condiciones de trabajo	10.738	2.266	.000
Estrés en el trabajo	6.359	2.658	.000
Bienestar psicológico	129.165	.777	.583
Autoaceptación	20.363	1.098	.179
Relaciones positivas	19.008	1.272	.079
Autonomía	24.000	1.414	.037
Dominio del entorno	20.549	1.514	.020
Propósito en la vida	21.658	1.687	.007
Crecimiento personal	23.586	1.193	.116

M: Media, K-S: Kolmogorov-Smirnov, p: grado de significancia

Tal como se aprecia en la tabla 2, los resultados obtenidos de la prueba de bondad de normalidad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov, presentan en su mayoría que no se ajustan a una distribución normal, por lo que se justifica la utilización de estadísticos de tipo no paramétrico.

Tabla 3
Relación entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico

Variables	Estadísticos	Bienestar psicológico
Calidad de vida laboral	Rho	.234**
	p	.000

Tal como se muestra en la tabla 3, existe una relación directa (Rho=0.234) y significativa $p < 0.05$ entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico, a un nivel medio según Hernández y Fernández (1998); quien refiere que existe correlación positiva media cuando el coeficiente de correlación se encuentra entre 0.11 a 0.50.

Tabla 4
Niveles de calidad de vida laboral

Nivel	f	%
Bajo	54	22.8
Medio	29	12.2
Alto	154	65.0

De acuerdo con los resultados descriptivos obtenidos, se aprecia en la tabla 4 que la variable calidad de vida laboral se caracteriza por estar a un nivel alto en el 65% de la muestra, seguido por un nivel bajo presente en un 22.8% de los docentes y finalmente a un nivel medio en el 12.2% de los participantes.

Tabla 5
Niveles de bienestar psicológico

Nivel	f	%
Bajo	67	28.3
Moderado	85	35.9
Alto	77	32.5
Elevado	8	3.4

En cuanto a los resultados descriptivos del bienestar psicológico, en la tabla 5 se observa que el bienestar psicológico se encuentra a un nivel moderado en el 35.9% de los docentes; asimismo, la variable se caracteriza por estar a un nivel alto en un 32.5% mientras que el 28.3% se caracteriza por estar a un nivel bajo. Finalmente, solo el 3.4% alcanza un nivel elevado de la variable.

Tabla 6
Relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y bienestar psicológico

Dimensiones	Bienestar psicológico	
	Rho	p
Bienestar general	,244**	.000
Interfaz de trabajo a domicilio	,228**	.000
Satisfacción laboral y profesional	,230**	.000
Control en el trabajo	,209**	.001
Condiciones de trabajo	,203**	.002
Estrés en el trabajo	-.036	.580

Tal como se aprecia en la tabla 6, existe relación directa y significativa a una intensidad débil, entre el bienestar psicológico y las dimensiones de la calidad de vida laboral; bienestar general ($\rho=0.244$; $p=0.000$), interfaz de trabajo a domicilio ($\rho=0.228$; $p=0.000$), satisfacción laboral y profesional ($\rho=0.230$; $p=0.000$), control en el trabajo ($\rho=0.209$; $p=0.001$) y condiciones de trabajo ($\rho=0.203$; $p=0.002$). No obstante, no existe relación significativa entre el bienestar psicológico y la dimensión estrés en el trabajo de la calidad de vida laboral.

Tabla 7

Relación entre calidad de vida laboral y las dimensiones del bienestar psicológico

Dimensiones	Calidad de vida laboral	
	Rho	p
Bienestar psicológico		
Autoaceptación	.325**	.000
Relaciones positivas	-.014	.825
Autonomía	-.246**	.000
Dominio del entorno	.321**	.000
Propósito en la vida	.463**	.000
Crecimiento personal	.195**	.003

En cuanto a la tabla 7, se observa que los resultados del análisis de relación entre las dimensiones del bienestar psicológico y la calidad de vida laboral, existe relación significativa y directa a una intensidad débil a media entre las dimensiones autoaceptación ($\rho=0.325$; $p=0.000$), dominio del entorno ($\rho=0.321$; $p=0.000$), propósito de vida ($\rho=0.462$; $p=0.000$) y crecimiento personal ($\rho=0.195$; $p=0.003$) con la calidad de vida laboral; por lo que a mayor nivel en una de las dimensiones del bienestar psicológico incrementa a su vez los niveles de la calidad de vida laboral. Por otro lado, se observa que existe una relación significativa e inversa entre la dimensión autonomía y la calidad de vida laboral ($\rho=-0.246$; $p=0.000$); por lo que, a menor nivel en una de las variables, el nivel de la otra incrementará y viceversa. Finalmente, no existe relación significativa entre la dimensión relaciones positivas del bienestar psicológico y la calidad de vida laboral.

Tabla 8

Diferencias entre la calidad de vida laboral según el sexo

Variables	Sexo	n	M	U	p
Calidad de vida laboral	Femenino	133	121.54	6578.500	.519
	Masculino	104	115.75		
Bienestar general	Femenino	133	121.50	6583.500	.524
	Masculino	104	115.80		
Interfaz de trabajo a domicilio	Femenino	133	121.45	6590.000	.533
	Masculino	104	115.87		
Satisfacción laboral y profesional	Femenino	133	124.35	6205.000	.173
	Masculino	104	112.16		
Control en el trabajo	Femenino	133	120.45	6723.000	.710
	Masculino	104	117.14		
Condiciones de trabajo	Femenino	133	122.92	6394.000	.316
	Masculino	104	113.98		
Estrés en el trabajo	Femenino	133	118.35	6829.500	.868
	Masculino	104	119.83		

n: muestra, M: media U: U de Mann Whitney, p: grado de significancia

De acuerdo al análisis para identificar las diferencias entre la calidad de vida laboral según el sexo, los resultados de la prueba inferencial U de Mann Whitney indican que no existe diferencias significativas en la variable según el sexo de los docentes, por lo que los niveles de la misma no son afectados por las características biológicas de los participantes del estudio.

Tabla 9

Diferencias entre la calidad de vida laboral según el nivel de enseñanza

Variables	Nivel	n	M	U	p
Calidad de vida laboral	Primaria	119	121.67	6703.000	.547
	Secundaria	118	116.31		
Bienestar general	Primaria	119	122.40	6616.000	.441
	Secundaria	118	115.57		
Interfaz de trabajo a domicilio	Primaria	119	121.96	6669.000	.504
	Secundaria	118	116.02		
Satisfacción laboral y profesional	Primaria	119	123.21	6520.500	.341
	Secundaria	118	114.76		
Control en el trabajo	Primaria	119	120.25	6872.500	.777
	Secundaria	118	117.74		
Condiciones de trabajo	Primaria	119	120.68	6821.500	.704
	Secundaria	118	117.31		
Estrés en el trabajo	Primaria	119	119.01	7019.500	.998
	Secundaria	118	118.99		

n: muestra, M:media U: U de Mann Whitney, p: grado de significancia

Por otro lado, el análisis de las diferencias entre la calidad de vida laboral según el nivel de enseñanza, los resultados de la prueba U de Mann Whitney indican que no existe diferencias significativas en la calidad de vida laboral según el nivel de enseñanza en donde laboran los docentes participantes del estudio, por lo que los niveles de la variable no se ven afectados por el lugar o nivel en donde laboran los docentes.

IV. DISCUSIÓN

La actual investigación se desarrolló con el propósito de determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019. De acuerdo al análisis estadístico de los datos extraídos de los instrumentos aplicados, se presentan a continuación la discusión de los datos obtenidos.

En relación al objetivo general, determinar la relación entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico, se encontró que existe una relación directa y significativa a una intensidad baja entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico, es decir, a mayores experiencias positivas vivenciadas por los docentes dentro de su entorno laboral, mayores niveles de bienestar psicológico y viceversa. Esto indicaría que las condiciones o factores que intervienen dentro del estatus de vida laboral en los docentes, podrían influenciar en los niveles de percepción de afecto que desarrolla el bienestar psicológico; de igual forma, el adecuado estado de vida emocional y psicológico definido como bienestar, podría desarrollar un ambiente o vivencias que favorezcan a la calidad de vida laboral. Estos hallazgos guardan relación con el estudio de Romeiro (2015) dado que en su investigación concluyó que existe relación entre el bienestar psicológico y el sentido de bienestar positivo dentro del centro laboral en una población de docentes. De acuerdo con el modelo de Hackman y Oldham (1976) la calidad de vida laboral está compuesta por diversos factores los cuales influyen en el estado psicológico del individuo inmerso en el trabajo, lo cual orienta a obtener un resultado óptimo tanto a nivel personal y laboral; por lo tanto, al observarse por medio de los resultados descriptivos niveles altos en la calidad de vida laboral, se puede definir que en los docentes de instituciones públicas del distrito de Carmen de la Legua, las condiciones de trabajo estarían influyendo en el estado de bienestar psicológico de los mismos.

En cuanto a los resultados hallados en la tabla 6, entre la relación de las dimensiones de la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico, los resultados obtenidos demostraron que existe correlación directa y significativa entre las dimensiones bienestar general, interfaz de trabajo a domicilio, satisfacción laboral y profesional, control en el trabajo y condiciones de trabajo con la variable bienestar psicológico; de tal forma que los cambios en los niveles en cada una de las dimensiones mencionadas de la calidad de vida laboral, influirán de forma directa en el estado de bienestar psicológico; asimismo, el nivel de

bienestar psicológico de los docentes, podrían influir de forma directa en las dimensiones cuya relación con la variable es significativa. Si bien no se evidenciaron hallazgos similares a los obtenidos en la presente investigación, estos podrían ser semejantes a lo obtenido por Leal, Dávila y Valdivia (2014) quienes demostraron que las prácticas docentes con efectos motivacionales presentan una relación significativa con el bienestar psicológico. Por lo tanto, los factores que intervienen en el desarrollo de la calidad de vida laboral como el grado de satisfacción, las condiciones del trabajo, las relaciones entre la dinámica laboral y el hogar así como el grado de bienestar general percibido los centros de labores de los docentes encuestados estarían desarrollando un estado de bienestar psicológico óptimo en aquellos en donde la variable se encuentra a un nivel moderado a elevado; por ende, el entorno laboral y los factores que subyacen del mismo son relevantes para un estado psicológico adecuado en los individuos.

Respecto a los resultados hallados en la tabla 7, la relación entre la calidad de vida laboral y las dimensiones de bienestar psicológico, los resultados del análisis estadístico demostraron que existe relación directa y significativa entre las dimensiones auto aceptación, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal del bienestar psicológico con la variable calidad de vida laboral. Por otro lado, se evidencia una relación inversa y significativa entre la dimensión autonomía del bienestar psicológico y la calidad de vida laboral. Si bien no se evidencias hallazgos similares a los obtenidos respecto al estudio de las variables mencionadas, estos resultados pueden ser comprendidos desde una perspectiva teórica; dado que la autonomía corresponde al grado de independencia del ser humano (Bermúdez et al., 2013) el trabajo docente está sujeto al cumplimiento de normas o sistemas propias de cada institución educativa, por lo que el desenvolvimiento voluntario o autónomo de cada colaborador docente se ve limitado al cumplimiento de dichas normas, pudiendo generar un efecto adverso en la percepción de bienestar psicológico en los participantes.

En cuanto al análisis de las diferencias de la calidad de vida laboral de acuerdo con el sexo de la muestra, los resultados demostraron que no existen diferencias significativas de la variable según la característica biológica (sexo) de los participantes, por lo que dicha característica no afectaría los niveles de la calidad de vida laboral en los docentes de instituciones públicas del distrito de Carmen de la Legua. Estos hallazgos difieren en cierto sentido con los resultados de Gonzáles, et al. (2015) quienes al estudiar la calidad

de vida laboral en trabajadores públicos del sector salud, identificaron diferencias significativas entre las variables, orientadas a la satisfacción y a la percepción del desarrollo personal posible de sus centros de labores. Al respecto Nadler y Lawler (1983) señalan que la variable está sujeta a diversos factores, entre ellos, a las creencias o pensamientos tanto individuales o colectivos propios de la sociedad en donde se desarrolle las labores, los cuales podrían alterar la percepción de un individuo frente a las expectativas que esté presente ante su labor. Esto indicaría que, en la muestra de estudio, la percepción respecto a la calidad de su desenvolvimiento laboral no estaría siendo afectada con ideologías o pensamientos asociados al sexo de cada colaborador, por lo que las expectativas o metas propias de cada individuo, así como el grado de satisfacción frente a su vida laboral no dependería del sexo de cada sujeto.

Como último propósito de estudio, no se hallaron diferencias significativas entre la calidad de vida laboral según el nivel de enseñanza que realizan los docentes, por lo que el desempeño ya sea en nivel primaria o secundaria, no afecta al desarrollo de los niveles de la calidad de vida laboral. Si bien no se identificaron estudios previos semejantes al propósito indicado, estos resultados se apoyan en lo descrito por Van Laar, Edwards y Easton (2007) al indicar que la calidad de vida laboral se ve influenciada por el trabajo, por lo que el grado de conciencia y satisfacción que un individuo presente frente a su espacio laboral será importante para definir su percepción respecto a su vida laboral. Por ende, en la muestra de estudio, los docentes participantes estarían presentando un grado de satisfacción y bienestar apropiado frente a las labores que realizan de acuerdo al nivel en donde laboran, por lo que los niveles de la calidad de vida laboral no dependerían del nivel de enseñanza desempeñado por los docentes.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis y discusión de los resultados, se establecen las siguientes conclusiones:

PRIMERA: Existe relación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico, a nivel medio con un valor Rho de (0,234), de tal modo que, a mayor nivel en una de las variables, incrementa el nivel de la otra y viceversa.

SEGUNDA. La calidad de vida laboral se presenta a un nivel alto en el 65% de la muestra, mientras que el 12.2% alcanza un nivel medio.

TERCERA. EL bienestar psicológico se encuentra a un nivel moderado en el 35.9% de la muestra, mientras que el 3.4% se caracteriza por presentar un nivel elevado.

CUARTA. Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de calidad de vida laboral y bienestar psicológico, a excepción de la dimensión *estrés en el trabajo* en donde no se observa relación significativa.

QUINTA. Existe relación directa y significativa entre las dimensiones *autoaceptación, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal* del bienestar psicológico y la calidad de vida laboral. Asimismo, existe relación inversa y significativa entre la dimensión *autonomía* y la calidad de vida laboral.

SEXTA. No se hallaron diferencias significativas en la calidad de vida laboral según el sexo de los docentes, por lo que dicha característica biológica no estaría influenciando en los niveles de la variable.

SÉTIMA. No se identificaron diferencias significativas en la calidad de vida laboral según el nivel de enseñanza de los docentes, por lo que las características del trabajo realizado en los diversos niveles (primaria o secundaria) no influye en los niveles de la variable.

VI. RECOMENDACIONES

1. De los resultados obtenidos, elaborar programas de intervención que favorezcan al sostenimiento o mejoramiento de los niveles de las variables, con el propósito de incrementar las capacidades o habilidades personales para el adecuado desarrollo de la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico.
2. Elaborar estudios con las variables tratadas en la presente investigación, con el propósito de ampliar los resultados y conclusiones presentadas, así como las teorías planteadas, siendo el actual estudio de investigación como antecedente a dichas elaboraciones.
3. Realizar estudios entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico con otras variables asociadas al comportamiento organizacional tales como la motivación, el liderazgo transformacional, entre otros, con el propósito de ampliar el análisis respecto a la relación entre las variables.
4. Utilizar los procedimientos e instrumentos aplicados en el presente estudio, con el fin de dar consistencia a la metodología y características psicométricas de los mismos para dar consistencia a los recursos empleados.

REFERENCIAS

- Acuña, S., Bruschi, M. (2014). *Relación entre síndrome de burnout, bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento*. Argentina: Universidad Nacional de Mar de Plata. Recuperado de <http://rpsico.mdp.edu.ar/handle/123456789/47>
- Behar, D. (2008). Metodología de la Investigación. Editorial Shalom. Recuperado de <http://www.rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Bermúdez, J., Pérez, A., Ruiz, J., San Juan, P. y Rueda, B. (2013). *Psicología de la personalidad*. Madrid: UNED.
- Casanova, C. y González, M. (2016). Estudios de bienestar en la comunidad universitaria de la residencia estudiantil en la Universidad de Cienfuegos. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(2), 137-141.
- Casullo, M. y Castro, A. (2000). *Revista de Psicología de la PUCP*. Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. Recuperado de <file:///C:/Users/Stefanny%20Rivas/Documents/UCV%20-%20STEFY/11%20CICLO/PROYECTO%20DE%20TESIS/Dialnet-EvaluacionDelBienestarPsicologicoEnEstudiantesAdol-4531342.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017). Condiciones laborales continuarían debilitándose en 2017 y desempleo urbano podría superar el 9% en la región. Naciones Unidas. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/comunicados/condiciones-laborales>
- Crecimiento Positivo. (2016). Teoría del Bienestar o Modelo PERMA. [En un blog]. Recuperado de <http://www.crecimientopositivo.es/portal/teoria-del-bienestar-o-modelo-perma-de-martin-seligman#>
- Easton, S. y Van, D. (2012). *User manual for the work-related quality (WRQoL) scale*. University of Portsmouth, Portsmouth, UK. Primera edición
- Escalante, E. (2016). *Nota sobre el concepto de Bienestar o Felicidad y los Sucesos de vida: una aproximación a partir de hallazgos teóricos y empíricos*. Argentina: Universidad Juan Agustín Maza.

- Escale.minedu.gob.pe. (2018). MAGNITUDES DE LA EDUCACIÓN EN EL PERÚ - 2. Docentes. [Online] Available at: http://escale.minedu.gob.pe/magnitudes-portlet/reporte/cuadro?anio=23&cuadro=431&forma=U&dpto=07&prov=0701&dist=070103&dre=&tipo_ambito=ambito-ubigeo [Accessed 11 Nov. 2018].
- Espinoza, I. (2014). *Calidad de vida y salud ocupacional en docentes: efectos del clima psicosocial, la personalidad y el síndrome de quemado en el trabajo*. España: Universidad Rovira i Virgili. Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284711/Tesi%20Ivette%20Espinoza%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, M. (2002). *Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana*. Persona, (5), 27-66. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1471/147118132002.pdf>
- Flores, N. (2017). *Relación entre la calidad de vida laboral y percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016*. Recuperado de http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2716/1138_2017_flores_ramos_nl_fcje_ingenieria_comercial.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gaxiola, J. y Palomar, J. (2016). *El bienestar psicológico: Una mirada desde Latinoamérica*. México: Qartuppi.
- George y Mallery (2003). Pag. 31. Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lmk/andrade_v_s/capitulo3.pdf
- Gómez, P. (2009). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/280446643_Principios_basicos_de_Bioetica
- Gonzales, R., Hidalgo, S., Contreras, M., Aldrete, M., Hidalgo, B. Barrera, J. (2015). Relationship between gender and quality of working life related to health professionals. *Psicogente*. Vol. 18 (33), pp. 52-65. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4975/497551992006.pdf>

- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de investigación en Psicología*, 14(2), 271-276.
- Granados, I. (2014). *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 209-221. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- Helsinki (2013). Declaración de Helsinki de la AMM – principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. *Asociación Médica Mundial*. Recuperado de <http://www.isciii.es/ISCIII/es/contenidos/fd-investigacion/fd-evaluacion/fd-evaluacion-etica-investigacion/Declaracion-Helsinki-2013-Esp.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill
- Huamán, A. (2017). *Bienestar psicológico y actividad física en docentes de una universidad privada de Lima Este* (Tesis para licenciatura). Recuperado de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/405/Avit_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1
- Leal-Soto, F., Dávila Ramírez, J., & Valdivia V., Y. (2014). Bienestar Psicológico y Prácticas Docentes con Efectos Motivacionales Orientadas al Aprendizaje. *Universitas Psychologica*, 13(3). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.bppd>
- López, J. (2018). *Compromiso organizacional y calidad de vida de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018* (Tesis para licenciatura). Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25573/L%C3%B3pez_VJA.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Mayordomo, T., Sales, A., Satorres, E. y Meléndez, J. (2016). Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 101-112
- Meneses, M., Ruiz, S. y Sepúlveda, M. (2016) *Revisión de las principales teorías de bienestar psicológico* (Tesis para licenciatura). Recuperado de

http://200.24.17.74:8080/jspui/bitstream/fcsh/517/3/MenesesVictoria_2016_Revis ionPrincipalesTeoriasBienestarPsicologico.pdf

Mesén, R. (s/f). Calidad de vida laboral. Recuperado de <http://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v24n551999/art3.pdf>

Ministerio de Salud. (2015). Boletín de la unidad de investigación epidemiológica y análisis situacional de servicios de salud (ASIS)/ oficina de epidemiología/ INSN. Revista MINSA.

Nadler, D. y Lawler, E. (1983). *Quality of Work Life: Perspectives and Directions*. Organizational Dynamics, 11 (3), pp. 20-30. Recuperado de [http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7)

Noticias: Mayor inversión en educación debe priorizar calidad de vida de docentes. (Marzo, 2016). Ministerio de Educación. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=37275>

Organización Internacional del Trabajo (2006). *Panorama Laboral 2006*. Perú: Organización Internacional del trabajo 2006. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro- lima/documents/publication/wcms_186248.pdf

Patlán, J. (2017). *Calidad de vida en el trabajo*. Ciudad de México: Editorial El Manual Moderno S.A.

Pérez, D. (2017). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones públicas, Los Olivos 2017*. Universidad César Vallejo. Lima- Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3350/Perez_GDVV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peydró, C. (2015). *Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios: un estudio en el hospital general universitario de Alicante*. España: Universidad de Alicante. Recuperado de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/53705/1/tesis_peydró_navarro.pdf

Rodríguez, Y. y Quiñones, A. (2013). El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. Revista Griot, 5(1), 7-17.

- Romeiro, S. (2015). *Bienestar psicológico y laboral en los docentes: Un estudio empírico correlacional*. (Tesis de Licenciatura). Paraguay: Universidad Tecnológica.
- Rovalino, A. (2013). *Diseño de un programa de calidad de vida en el trabajo, en el área de bóveda, para una empresa de seguridad en la ciudad de Quito*. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11273/TESIS-PUCE-Rovalino%20V%C3%A1squez%20C3%81ngela.pdf?sequence=1>
- Ryan, R. & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Sevillano, T. (2018). *Calidad de vida Laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas en el Distrito de Jesús María, 2018*. Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29977>
- Sodexo. (12 de enero del 2018). ¿Qué es calidad de vida laboral y cuáles son sus beneficios? [En un blog]. Recuperado de <https://blog.sodexobeneficios.co/blog/que-es-calidad-de-vida-laboral-y-cuales-son-sus-beneficios>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente*. Chile: Alfabetas artes gráficas. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>
- Valle, D. (2018). *Calidad de vida Laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas – Los Olivos. Lima, 2018*. (Tesis de Licenciatura). Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29886/Valle_CGD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Van Laar, D., Edwards, J. & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325-333.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019						
Autor: Stefanny Adelina Rivas Lujerio						
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	FORMULACIÓN DE HIPOTESIS	Variables e indicadores			
			Variable 1: Calidad de Vida Laboral			
			Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Niveles de rango
PROBLEMA GENERAL: ¿Existe relación entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019.	HIPOTESIS GENERAL Existe una correlación directa y significativa entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019	Bienestar general	1, 7, 8, 11, 17, 25, 34		
	Objetivos específicos: O1: Describir el nivel de calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019.	Hipótesis Específicas: H1: Existe una correlación directa y significativa entre las dimensiones de calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019.	Interfaz de trabajo a domicilio	4, 9, 10, 15, 17, 21		
	O2: Describir el nivel de bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019.	H2: Existe una correlación directa y significativa entre las dimensiones de bienestar psicológico y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019.	Satisfacción laboral y profesional	1, 3, 8, 11, 18, 20	Ordinal, Tipo Likert	Alto Promedio Bajo
	O3: Determinar la relación que existe entre las dimensiones de calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019.	H3: Existe una correlación directa y significativa entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico; según sexo y condición laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019.	Control en el trabajo	2, 12, 23		
	O4: Determinar la relación que existe entre las dimensiones de bienestar psicológico y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019.		Condiciones de trabajo	13, 16, 27		
			Estrés en el trabajo	7, 10		

		O5: Determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico; según sexo y condición laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019.			Variable 2: Bienestar Psicológico	
			Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Niveles de rango
			Auto aceptación	1, 7, 8, 11, 17, 25, 34	Ordinal, Tipo Likert	Muy alto Alto Promedio Bajo Muy Bajo
			Relaciones positivas	2, 13, 16, 18, 31, 38		
			Autonomía	3, 5, 10, 27		
			Dominio de entorno	6, 19, 29, 32, 36, 39		
			Propósito en la vida	9, 12, 14, 20, 22, 28, 33, 35		
			Crecimiento personal	4, 24, 30, 37		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a Utilizar			
Tipo: Descriptiva Correlacional.	Población: 262 docentes.	Variable 1: Calidad de Vida Laboral	Descriptiva:			
Diseño: No experimental-Transversal.	Muestra: 262 docentes	Técnicas: Encuesta.	Tabla de frecuencias.			
Nivel: Básica.	Tipo de Muestreo: No probabilístico por conveniencia.	Instrumento: Escala de Calidad de Vida Laboral	Inferencial:			
		Variable 2: Bienestar Psicológico.	Para determinar la correlación de las variables de estudio a través del coeficiente de Rho Spearman o R de Pearson.			
		Técnicas: Encuesta.				
		Instrumento: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff				

ANEXO 2: Instrumentos
Escala de calidad de vida en el trabajo
 Simon A. Eastorn / Darren L. Van Laar (2012)

Su respuesta es muy importante para nosotros. Nadie de su organización verá su cuestionario.

A continuación se presenta algunos enunciados sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. Responda con sinceridad. Su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x).

Hasta qué punto está de acuerdo con lo siguiente?		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	En acuerdo	Muy de acuerdo
1.	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.					
2.	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.					
3.	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.					
4.	Me siento bien en este momento.					
5.	Mi organización o empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.					
6.	Mis actuales horas / mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales					
7.	Me siento presionado en el trabajo a menudo					
8.	Cuando he hecho un buen trabajo mi jefe me lo reconoce					
9.	Recientemente, he estado descontento y deprimido					
10.	Estoy satisfecho con mi vida					
11.	Me animan a desarrollar habilidades nuevas					
12.	Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi área de trabajo					
13.	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente					
14.	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles					
15.	En muchos aspectos mi vida es casi ideal					
16.	Trabajo en un ambiente seguro					
17.	En general, me salen bien las cosas					
18.	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo					
19.	A menudo me siento excesivamente estresado en el trabajo					
20.	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo					
21.	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz					
22.	Las condiciones laborales son satisfactorias					
23.	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público					
24.	En general, estoy satisfecho con la cantidad					

ESCALA BP DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

Carol Ryff (1995)

EDAD: ____ SEXO: F (<input type="checkbox"/>) M (<input type="checkbox"/>) CONDICIONES LABORALES: Contratado (<input type="checkbox"/>) Nombrado (<input type="checkbox"/>) NIVEL DE ENSEÑANZA: Primaria (<input type="checkbox"/>) Secundaria (<input type="checkbox"/>) INSTITUCIÓN EDUCATIVA: (<input type="checkbox"/>) Augusto Salazar Bondy (<input type="checkbox"/>) Tnte Coronel Leopoldo Pérez Salmon (<input type="checkbox"/>) San Rafael (<input type="checkbox"/>) Nuestra Señora Del Monte Carmelo (<input type="checkbox"/>) San Martín de Porres (<input type="checkbox"/>) Bandera de la Paz (<input type="checkbox"/>) Raúl Porras Barrenechea

A continuación se presenta algunos enunciados sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. Responda con sinceridad. Su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x).

Ítems	Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1 .Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones						
3 .No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida						
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
6 .Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
7 .En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar						
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí						
10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes						
11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi Gusto						
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
14 .Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones						
16 .En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						

17 .Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
18 .Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
19 .Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						
21 .Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
23 .Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
24 .En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida						
26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de Confianza						
27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos						
28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida						
30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida						
31 .En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo						
32 .Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí						
33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo						
34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está						
35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona						
37 .Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
38 .Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
39 .Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						

ANEXO 3: Ficha Sociodemográfica

EDAD: ____ **SEXO:** F () M ()

CONDICIONES LABORALES:

Contratado () Nombrado ()

NIVEL DE ENSEÑANZA:

Primaria () Secundaria ()

INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

() Augusto Salazar Bondy

() Tnte Coronel Leopoldo Pérez Salmon

() San Rafael

() Nuestra Señora Del Monte Carmelo

() San Martín de Porres

() Bandera de la Paz

() Raúl Porras Barrenechea

ANEXO 4: Cartas de Presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 29 de abril de 2019

CARTA INV. N° 00210- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Gabriel Reymundo Pujay
Director
4015 Augusto Salazar Bondy
Jr. Ángel Quispe 350 – Señor de los Milagros – Carmen de la Legua

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srita. **RIVAS LUJERIO, STEFANNY ADELINA** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Dr. Gabriel Reymundo Pujay
DIRECTOR



*Se autoriza la aplicación del instrumento de
evaluación previa coordinación con el docente.*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 29 de abril de 2019

CARTA INV. N° 00205- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Ricardo Eloy Barrenechea Maturrano
Director
Raúl Porras Barrenechea
Jr. Piura y Lima s/n – Reynoso Carmen de la Legua

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **RIVAS LUJERIO, STEFANNY ADELINA** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

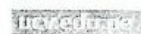


Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte


Mgtr. Ricardo Eloy Barrenechea Maturrano
DIRECTOR
I.E. RAÚL PORRAS BARRENECHEA

30/04/19

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 29 de abril de 2019

CARTA INV. N° 00206- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra(ita).
Ana Virginia Ulloa Matheus
Directora
5044 Bandera de la Paz
Av. López Pazos 803 - Carmen de la Legua

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srita. **RIVAS LUJERIO, STEFANNY ADELINA** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Melissa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte



*Autorizado
Evaluación
30-04-2019*

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 29 de abril de 2019

CARTA INV. N° 00204- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra(ita).
Nora Angélica Díaz Díaz
Directora
5043 San Martín de Porres
Jr. Lima s/n – Carmen de la Legua

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srita. **RIVAS LUJERIO, STEFANNY ADELINA** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte



Aceptado
14-05-19.

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 29 de abril de 2019

CARTA INV. N° 00209- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra(ita).

Carmen Cecilia Castañeda Cama
Directora

5030 Teniente Coronel Leopoldo Pérez Salomón
Av. José López Pazos 203 – Carmen de la Legua

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srita. **RIVAS LUJERIO, STEFANNY ADELINA** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte



[Firma]
Edne L. C. Castañeda C.
DIRECTORA I.E. N° 5030
Teniente Coronel Leopoldo Pérez Salomón

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 29 de abril de 2019

CARTA INV. N° 00207- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra(ita).
Flavia Erudita Luque Malaga de Barrio
Directora
5041 Nuestra Señora del Monte Carmelo
Av. López Pazos 803 - Carmen de la Legua

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srita. **RIVAS LUJERIO, STEFANNY ADELINA** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

*Heptu
se autoriza la
suerte para
continuar
el docente*



Investigación

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 29 de abril de 2019

CARTA INV. N° 00208- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra(ita).
Elena Flora Jallo Espinoza
Directora
5035 San Rafael
Av. Santos Chocano 788 - Carmen de la Legua

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srita. **RIVAS LUJERIO, STEFANNY ADELINA** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



[Signature]
Mgtr. Melissa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte



[Handwritten signature]
Recibido
30-04-2019
D. J. Jallo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ANEXO 5: Permiso para instrumento



Permiso para emplear cuestionario x +

https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/KtbxLwHHnSTMrPLWvnmLRBwR8WkJzhLV

Aplicaciones Instrumentos Metodología de la Investigación Fuentes Psicológicas APA MyEnglishLab erick películas completas bienestar psicológico Otros marcadores

Gmail Buscar mensaje

1 de 103

También tiene el permiso del Dr. Ryff de traducir las escalas, si decide hacerlo. Agradeceríamos recibir una copia de la traducción cuando se haya completado, junto con la información de contacto completa para usted y / o el traductor que podemos compartir con los demás

No hay ningún cargo para utilizar las escalas y no hay necesidad de enviar los resultados de su estudio. Nosotros pedimos que por favor nos envíe copias de cualquier artículos de revistas que se permite la publicación utilizando las escalas de:

berrie@wisc.edu y cryff@wisc.edu.

Los mejores deseos para su investigación,

Theresa Berrie
Asistente administrativo
Instituto del Envejecimiento de la Universidad de Washington

De: Stefanny Rivas <stefannyrivas.95@gmail.com>

Enviado: Jueves 11 de octubre de, 2018 22:30

A: Carol Ryff <cryff@wisc.edu>

Asunto: Permiso para emplear Cuestionario de Bienestar Psicológico

9 archivos adjuntos

Right to use of Psychological Well-Being (PWB)

Right to use of Psychological Well-Being (PWB)

Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff

Adaptación y Validación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en una Muestra de Adultos Puertorriqueños

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Re: QoWL Contact form: Wed, 13 Jun 2018 05:21:38 +0100 (Contacto qowl formulario: Wed, 13 Jun 2018 05:21:38 +0100)

support@qowl.co.uk <support@qowl.co.uk>
para mí, Darren

mié., 13 jun. 17:35

inglés > español Ver mensaje original Traducir siempre: inglés

Estimado Steffany, la escala WRQoL es libre de utilizar para la investigación sin ánimo de lucro.

Para más información sobre el uso de la escala WRQoL, incluyendo permisos y la base sobre la cual ofrecemos nuestra escala, consulte el siguiente enlace:

http://www.qowl.co.uk/researchers/qowl_research_validation.html

Puede encontrar las mismas escalas, el manual de usuario, claves de puntuación y otros recursos en nuestras descargas zona.

http://www.qowl.co.uk/researchers/qowl_download_intro.html

También puede encontrar más información sobre la traducción de la escala aquí:

http://www.qowl.co.uk/researchers/qowl_translate_scale.html

Buena suerte con su investigación, y por favor, hágamelo saber si puedo ayudar más.

Dr. Darren Van Laar

ANEXO 6: Criterio de Jueces



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DIMENSIÓN 4: CONTROL EN EL TRABAJO							
		Sí	No	Sí	No	Sí	No
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.						
12	Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi área de trabajo.						
23	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.						
DIMENSIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO							
13	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.						
16	Trabajo en un ambiente seguro						
22	Las condiciones laborales son satisfactorias.						
DIMENSIÓN 6: ESTRÉS EN EL TRABAJO							
7	Me siento presionado en el trabajo a menudo.						
19	A menudo me siento excesivamente estresado/a en el trabajo.						

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg: Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07068774

Especialidad del validador: Psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C.Ps.P. 3516

31 de Octubre del 2018

DIMENSIÓN 4: CONTROL EN EL TRABAJO							
		Sí	No	Sí	No	Sí	No
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.	✓		✓		✓	
12	Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi área de trabajo.	✓		✓		✓	
23	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO							
13	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.	✓		✓		✓	
16	Trabajo en un ambiente seguro	✓		✓		✓	
22	Las condiciones laborales son satisfactorias.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: ESTRÉS EN EL TRABAJO							
7	Me siento presionado en el trabajo a menudo.	✓		✓		✓	
19	A menudo me siento excesivamente estresado/a en el trabajo.	✓		✓		✓	

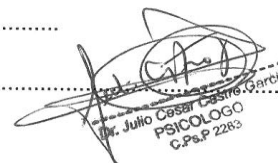
Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Julio César Castro García

DNI: 88031361

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional


Dr. Julio César Castro García
PSICOLOGO
C.P.S.P 2283

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de Octubre del 2018



DIMENSIÓN 4: CONTROL EN EL TRABAJO		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.	X		X		X		
12	Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi área de trabajo.	X		X		X		
23	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.	X		X		X		
16	Trabajo en un ambiente seguro	X		X		X		
22	Las condiciones laborales son satisfactorias.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: ESTRÉS EN EL TRABAJO		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Me siento presionado en el trabajo a menudo.	X		X		X		
19	A menudo me siento excesivamente estresado/a en el trabajo.	X		X		X		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ALFONSO ORTEGA LUISDNI: 02121952Especialidad del validador: EDUCATIVA¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Alfonso Ortega
 ALFONSO ORTEGA
 DNI 02121952

..... de Octubre del 2018



DIMENSIÓN 4: CONTROL EN EL TRABAJO		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.	/		/		/		
12	Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi área de trabajo.	/		/		/		
23	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.	/		/		/		
DIMENSIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO								
13	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.	/		/		/		
16	Trabajo en un ambiente seguro	/		/		/		
22	Las condiciones laborales son satisfactorias.	/		/		/		
DIMENSIÓN 6: ESTRÉS EN EL TRABAJO								
7	Me siento presionado en el trabajo a menudo.	/		/		/		
19	A menudo me siento excesivamente estresado/a en el trabajo.	/		/		/		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: JOSE LUIS PEREIRA Q.

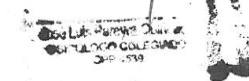
DNI: 08004265

Especialidad del validador: PSICOMETRÍA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31 de Octubre del 2018



DIMENSIÓN 4: CONTROL EN EL TRABAJO		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.	/		/		/		
12	Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi área de trabajo.	/		/		/		
23	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.	/		/		/		
DIMENSIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.	/		/		/		
16	Trabajo en un ambiente seguro	/		/		/		
22	Las condiciones laborales son satisfactorias.	/		/		/		
DIMENSIÓN 6: ESTRÉS EN EL TRABAJO		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Me siento presionado en el trabajo a menudo.	/		/		/		
19	A menudo me siento excesivamente estresado/a en el trabajo.	/		/		/		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: SILVA MORENO DAVIDDNI: 08122864Especialidad del validador: Psicólogo organizacional¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 David H. Silva Moreno
 Psicólogo
 C.Ps.P. 10029

..... de Octubre del 2018

36	Directo	Considero que hasta ahora no hay mejoras en mi vida.	/		/		/		
37	Directo	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	/		/		/		
38	Directo	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo	/		/		/		
39	Directo	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento	/		/		/		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07068974

Especialidad del validador: Asesor pedagógico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C.Ps.P. 3516

25 de octubre del 2018

DIMENSIONES / Items			Pertinencia		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
DIMENSIÓN 6: CRECIMIENTO PERSONAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
35	Directo	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo	✓		✓		✓		
36	Directo	Considero que hasta ahora no hay mejoras en mi vida.	✓		✓		✓		
37	Directo	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	✓		✓		✓		
38	Directo	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo	✓		✓		✓		
39	Directo	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento	✓		✓		✓		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: Julio Cesar Castro Garcia

DNI: 08031366

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional


Dr. Julio Cesar Castro Garcia
PSICOLOGO
C.P. 2223

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de octubre del 2018

	Directo	Considero que hasta ahora no hay mejoras en mi vida.	X		X		X		
37	Directo	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	X		X		X		
38	Directo	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo	X		X		X		
39	Directo	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ALTAMIRANO ORTEGA LIVIA

DNI: 09121852

Especialidad del validador: EDUCATIVA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Lic. Livia Altamirano Ortega
CPSP 11732

25 de octubre del 2018

36	Indirecto	Considero que hasta ahora no hay mejoras en mi vida.	/		/		/		
37	Directo	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	/		/		/		
38	Directo	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo	/		/		/		
39	Directo	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento	/		/		/		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *José Luis Pizarro*

DNI: *08.004.265*

Especialidad del validador: *Psicología*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]

Asociación Psicológica
CENTRO COLEGIAL

25 de octubre del 2018

31	Directo	Tengo objetivos planteados a corto y largo plazo.	/		/		/		
32	Directo	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro	/		/		/		
33	Directo	Tomo acciones ante las metas que me planteo	/		/		/		
34	Directo	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida	/		/		/		
N°		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
DIMENSIÓN 6: CRECIMIENTO PERSONAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
35	Directo	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo	/		/		/		
36	Directo	Considero que hasta ahora no hay mejoras en mi vida.	/		/		/		
37	Directo	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	/		/		/		
38	Directo	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo	/		/		/		
39	Directo	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento	/		/		/		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: SILVA MORENO DAVID

DNI: 08122864

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


David H. Silva Moreno
Psicólogo
C.Ps.P. 10029

25 de octubre del 2018

ANEXO 7: Piloto

Tabla 10:*Coeficiente V de Aiken de calidad de vida laboral*

Item	PERTINENCIA							RELEVANCIA							CLARIDAD							V. AIKEN GENERAL
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	
Item 1	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 2	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 3	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 4	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 5	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 6	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 7	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 8	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 9	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 10	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 11	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 12	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 13	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 14	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 15	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 16	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 17	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 18	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 19	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 20	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 21	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 22	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 23	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
Item 24	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00

Se observa en la tabla 10, que la validez de contenido obtiene valor 1, lo cual le otorga validez a la escala de calidad de vida laboral.

Tabla 11*Análisis de Confiabilidad de la escala de calidad de vida laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.945	24

Se observa en la tabla 11, que el alfa de Cronbach es de 0.945 por lo que se corrobora que el instrumento es válido y confiable.

Tabla 12

Item	PERTINENCIA							RELEVANCIA							CLARIDAD							V. AIKEN GENERAL
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	
Item 1	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 2	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 3	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 4	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 5	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 6	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 7	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 8	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 9	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 10	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 11	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 12	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 13	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 14	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 15	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 16	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 17	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 18	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 19	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 20	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 21	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 22	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 23	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 24	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 25	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 26	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 27	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0

Item 28	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 29	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 30	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 31	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 32	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 33	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 34	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 35	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 36	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 37	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 38	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0
Item 39	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.0

Coefficiente V de Aiken del bienestar psicológico

Se observa en la tabla 12, que la validez de contenido obtiene valor 1, lo cual le otorga validez a la escala de bienestar psicológico.

Tabla 13

Análisis de Confiabilidad de la escala de bienestar psicológico

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.813	39

Se observa en la tabla 13, que el alfa de Cronbach es de 0.813 por lo que se corrobora que el instrumento es válido y confiable.

ANEXO 8: Acta de originalidad

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, César Raúl Manrique Tapia, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada

"Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019", de la estudiante RIVAS LUJERIO STEFANNY ADELINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 19 de agosto de 2019



Mg. César Raúl Manrique Tapia

DNI: 09227908

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 9: Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome

turnitin.com/app/carta/es?o=1160853460&u=1051278222&lang=es&u=1

Stefanny Rivas DPI Adelina

15 de 28

feedback studio

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

18

1

Entregado a Universida...

Trabajo del estudiante

7 %

2

repositorio ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3 %

3

Entregado a Universida...

Trabajo del estudiante

1 %

4

Entregado a Systems L...

Trabajo del estudiante

<1 %

5

ddd.uab.cat

Fuente de Internet

<1 %

6

Entregado a CONACYT

<1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Rivas Lujerio, Stefanny Adelina (ORCID: 0000-0001-6525-515X)

Psicólogo Clínico
Miguel Ángel Masarique Tapia
C. Ps. P. 9952

Página: 1 de 30


Número de palabras: 9788

Text-only Report

High Resolution

7:44 p. m.
18/09/2019

ANEXO 10: Autorización para la publicación de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 2
--	--	---

Yo Stefanny Adelina Rivas Lujero.....
 identificado con DNI N° 72635219....., egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (☒) , No autorizo (☐) la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 " Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en
docentes de instituciones educativas públicas de Carmen
de la Legua, 2019 "
";
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Stefanny
 FIRMA

DNI: 72635219.....

FECHA: 02 de Agosto del 2019.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Rivas Lujerio Stefanny Adelina

D.N.I. : 72635219

Domicilio : Encantada del Valle Mz N Lt 5

Teléfono : Fijo : Móvil : 941485189

E-mail : stefannyrivas.95@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades

Escuela : Psicología

Carrera : Psicología

Título : Licenciada en Psicología

Tesis de Post Grado

☐

Maestría

☐

☐ Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Rivas Lujerio Stefanny Adelina

Título de la tesis:

Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones
educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 30/07/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA***

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Rivas Lujerio, Stefanny Adelina

INFORME TITULADO:

Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019


PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 06/09/2019

NOTA O MENCIÓN: 16




Rosario Quiroz, Fernando Joel
DNI 32990613
CPs.P 29721

*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019